MASP
MASTER PARENTING IN WORK AND LIFE

# MASTER per neogenitori & FAMILY AUDIT

## Due strumenti per portare la sinergia vita-lavoro nella tua azienda con beneficio per i dipendenti e per il business

GUIDA ALL'USO PER TITOLARI E MANAGER

LIFE BASED VALUE

Family Audit ®

La presente pubblicazione ha ricevuto un sostegno finanziario dal programma dell'Unione europea per l'occupazione e l'innovazione sociale "EaSI" (2014-2020).

Esclusione di responsabilità
Le informazioni, la documentazione e i dati contenuti in questo documento sono di esclusiva responsabilità dell'autore e non riflettono necessariamente il parere della Commissione europea. La Commissione europea non è responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni qui contenute.

# IL PROGETTO MASP

**MASP - Master Parenting in work and life** - è un progetto europeo che ha tre obiettivi:

- **incoraggiare una maggiore partecipazione** delle donne al mercato del lavoro;
- **favorire la sinergia tra vita e lavoro** per i genitori che lavorano;
- **ridistribuire in maniera più equa** tra uomini e donne i carichi della cura dei figli.

Una partnership internazionale -coordinata dal Comune di Milano- sta sviluppando e testando una strategia innovativa di conciliazione vita-lavoro focalizzata su una **nuova cultura della genitorialità** e su **nuovi modi** per rispondere alle esigenze che la genitorialità comporta. Al fine di favorire la prospettiva di "sinergia tra lavoro e vita privata", ci sono diverse attività del progetto, che includono:

- ricerca e analisi delle best practice delle strategie di conciliazione tra lavoro e vita privata;
- condivisione delle migliori pratiche attraverso seminari e visite di studio;
- messa a prova delle best practice - Sviluppo di due piattaforme digitali, una per le donne incinte /madre disoccupati e una per neogenitori
- analisi e valutazione secondo il metodo certidicato Family Audit
- attività di diffusione e comunicazione;
- misurazione dell'impatto sociale e valutazione delle politiche.

Infine, tra i punti cruciali della strategia ci sono due **buone prassi di work-life balance**: la certificazione Family Audit, strumento di management e di gestione delle risorse umane e il master per neogenitori, il percorso digitale per attivare la consapevolezza e migliorare la sinergia vita-lavoro dei genitori lavoratori.

Il progetto è in corso dal 2019 fino ad aprile 2021.

DALLE BASI SCIENTIFICHE DEL METODO MAAM®

Quando parliamo di "**work-life balance**", presupponiamo che lavoro e vita siano due dimensioni in competizione.

Uno specchio di questa concezione sono i dati riguardanti il "divario retributivo della maternità" in tutto il mondo *(Grimshaw D., Rubery J. The motherhood paygap: A review of issues, theory and international evidence, ILO, 2015)*, a cui si accompagnano un basso tasso di occupazione femminile in molti paesi del mondo e un'alta percentuale di donne che faticano a tornare al lavoro dopo il congedo di maternità.

Per contro, il filone di ricerche di ”Accumulo dei ruoli” e “Positive spillover” *(Allen T.D., The work and family interface - review of work-family literature)* dimostra come avere più ruoli abbia un impatto positivo sugli individui. Pertanto, non si tratta più di conciliare i diversi ruoli, ma di creare sinergie tra loro.

## COSA PROPONIAMO PER LA TUA AZIENDA

- **Il master per i neogenitori powered by Life Based Value:** per madri e padri lavoratori con bambini da 0 a 3 anni, il primo e unico programma formativo al mondo che li fa scoprire innovatori e «natural born leaders»; subito attivabile, unisce l’efficacia del digitale all’esperienza della vita quotidiana. È ricco di contenuti multimediali, domande di riflessione e una community di oltre 7.000 persone.

- **Analisi preliminare Family Audit:** consiste in un'analisi preliminare delle politiche di welfare aziendale nel quadro della certificazione Family Audit. È utile come step preliminare di un piano organizzativo e dell’attivazione effettiva del processo di certificazione di Family Audit della durata di 3 anni e 6 mesi. Attualmente circa 150.000 persone occupate sono state coinvolte in processi Family Audit.

# MASTER per neogenitori

# MASTER per neogenitori

Il master per neogenitori è il primo master al mondo che rende i genitori campioni in competenze soft, portando valore all'azienda sia a livello economico che gestionale.
Il master cambia la prospettiva sulla coesistenza di più ruoli nella vita delle persone, migliorando il clima interno e la brand reputation dell'azienda.

Il master unisce l'efficacia del digitale alla palestra esperienziale (unica e a costo zero) fornita dalla vita di tutti i giorni.
Con un'interfaccia mobile friendly e accessibile da qualsiasi device (PC, smartphone e tablet), la partecipazione al master è flessibile e si adatta ai ritmi di vita di genitori che lavorano.

**20 Moduli**
di circa 8 ore di training, organizzati in sezioni della durata di circa 20 minuti ciascuna.

**Oltre 300 riflessioni**
domande e spunti che aumentano la consapevolezza sulle competenze migliorate.

**Accesso a una community di colleghe e colleghi**
per condividere i propri pensieri e le proprie esperienze.

**MAXimize**
uno strumento semplice e versatile per coinvolgere i propri manager nello sviluppo professionale dei propri collaboratori.

# IL PROBLEMA CHE RISOLVE

**Evidenze scientifiche dimostrano che le competenze più ricercate delle aziende sono naturalmente allenate dall'esperienza della cura.**

Il **master per neogenitori** trasforma l'esperienza della genitorialità in un volano per lo sviluppo professionale perché ne mette in luce il potenziale formativo e insegna come trasferire le competenze soft dalla famiglia al lavoro e viceversa.

Chi utilizza **il master per neogenitori** vive l'esperienza genitoriale con maggiore consapevolezza delle proprie capacità e al termine del percorso rivela un'accresciuta volontà di mettersi alla prova in ambito professionale.
**Proprio come al rientro da un master di formazione.**

**1 DONNA SU 4**
LASCIA IL LAVORO
DOPO LA MATERNITÀ

LE AZIENDE SPENDONO
DA **2.500 €** A **10.000 €**
PER OGNI MANCATO O RITARDATO
RIENTRO DALLA MATERNITÀ

OGNI ANNO LE AZIENDE
SPENDONO **1 MILIARDO DI €**
IN FORMAZIONE DI COMPETENZE SOFT

# LE COMPETENZE ATTIVATE

**Grazie al master per neogenitori, vengono allenate proprio le competenze soft più ricercate nel mondo del lavoro:**

### COMPETENZE RELAZIONALI

- Empatia
- Ascolto
- Comunicazione
- Creazione di alleanze

### COMPETENZE ORGANIZZATIVE

- Delega
- Gestione del tempo e delle priorità
- Saper prendere decisioni
- Gestione della complessità

### COMPETENZE DELL'INNOVAZIONE

- Complex problem solving
- Creatività
- Agilità mentale
- Visione e gestione del cambiamento

# I RISULTATI DEL MASTER

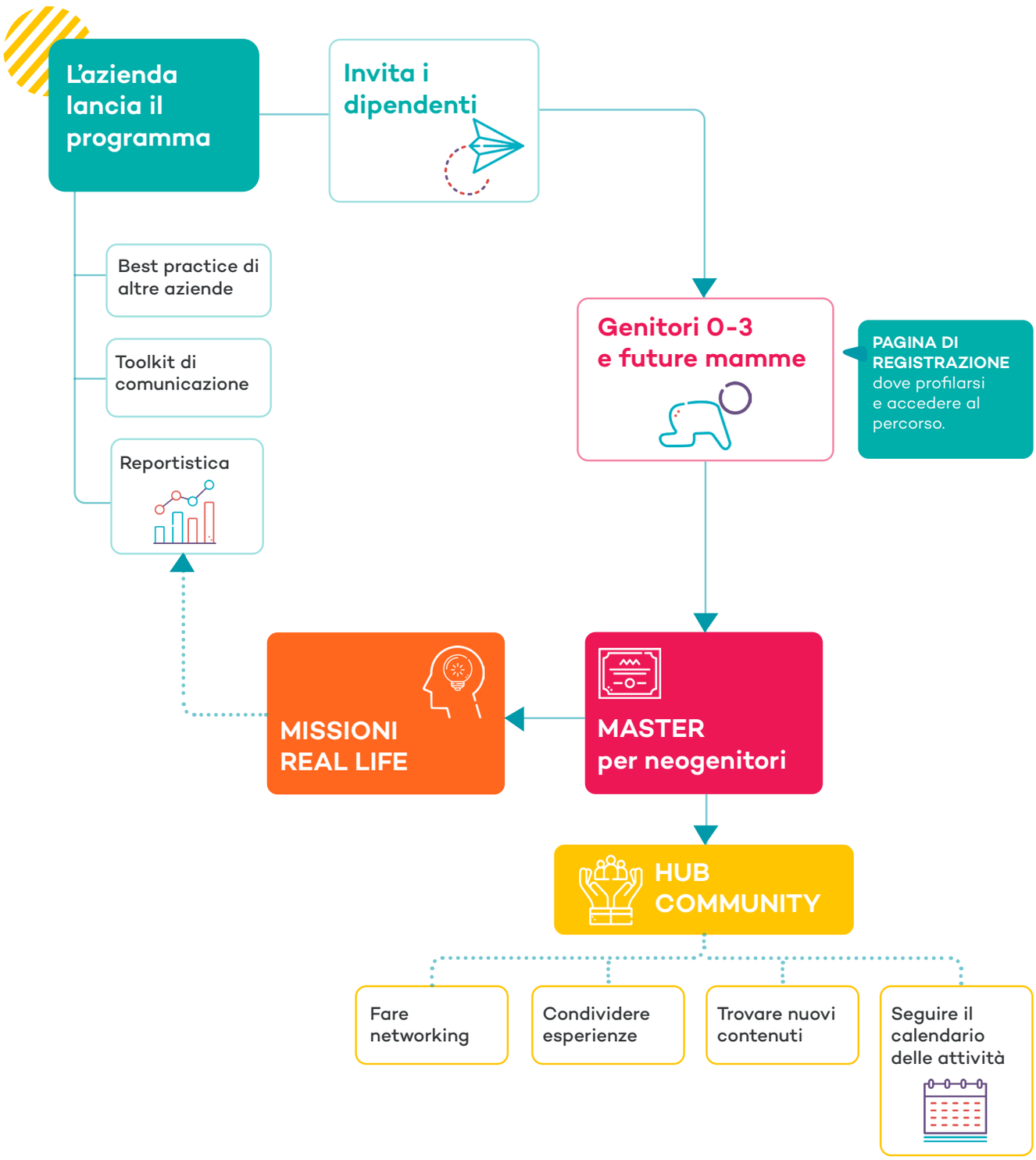
Le **12 competenze** soft allenate migliorano dal **5%** al **35%**.

Il **98%** dei partecipanti esprime una **valutazione positiva** ai contenuti.

Il **70%** dei collaboratori in target sceglie di iscriversi su base volontaria.

L'engagement medio dei partecipanti si attesta al **55%** (contro il 20% di media del settore e-Learning).

# COME FUNZIONA



# I CONTENUTI DEL MASTER

CONTENUTI AUTOVALUTAZIONE MODULI RIFLESSIONI

## BENVENUTO

Il partecipante trova qui un video e una lettera di benvenuto, oltre alle istruzioni per l'uso e una sintesi di cosa succederà nei mesi successivi.
Grazie alla Community avvia da subito un confronto con i colleghi che stanno attraversando un'analoga fase della vita.

8 RIFLESSIONI 3 PAGINE

## BASI SCIENTIFICHE

Qui si apprendono le basi scientifiche del metodo MAAM® alla base del Master per neo-genitori: perché la nascita di un figlio è una finestra di sviluppo cerebrale così importante, che cos'è la teoria dell'accumulo dei ruoli, che cos'è la transilienza.

15 RIFLESSIONI 14 PAGINE

## PALESTRA

**Per ognuna delle 12 competenze** (relazionali, organizzative e dell'innovazione) sono a disposizione contenuti di approfondimento ed esercizi che stimolano la riflessione attiva sulla propria esperienza di vita, accessibili sin dal momento dell'iscrizione.
**Dopo la nascita**, il percorso entra in una fase più soft. La Community resta in questa fase un'utile fonte di relazioni e opportunità di confronto che (grazie alla geo-localizzazione) possono avvenire anche nella realtà.
**Prima del rientro al lavoro**, si viene invitati a fare nuove riflessioni alla luce dell'esperienza vissuta.
All'inizio di ogni sezione, il partecipante può darsi un'**autovalutazione** sulle singole competenze: questo rafforza la consapevolezza dei miglioramenti e fornisce dati concreti da capitalizzare sul lavoro.

74 RIFLESSIONI 12 AUTOVALUTAZIONI 57 PAGINE

## BACK TO WORK

Al rientro al lavoro, i partecipanti sono invitati a usare la transilienza e a registrare almeno 4 episodi, necessari al conseguimento del diploma.
Il diario personale dell'esperienza e il diploma sono disponibili per il download.

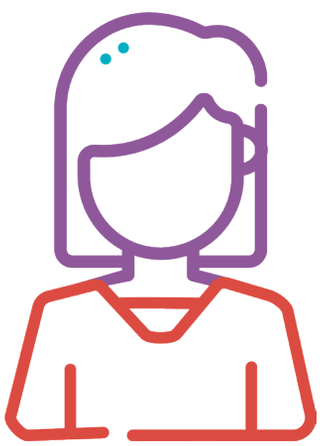
160 RIFLESSIONI 27 PAGINE

# A CHI SI RIVOLGE

**Il master per neogenitori propone una nuova cultura di “sinergia vita-lavoro”, che migliora il benessere delle persone, la produttività e la brand reputation dell’azienda, con un impatto su:**

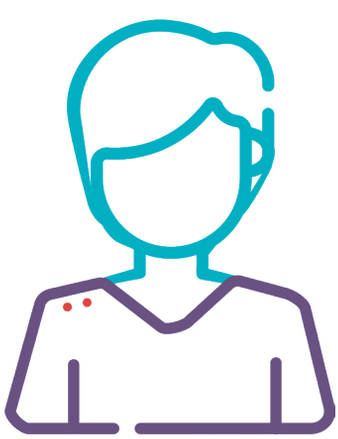
## DONNE

L’equilibrio vita-lavoro può ancora oggi essere un problema per le donne nel momento in cui il ruolo di madre va ad aggiungersi a quello di lavoratrice. La prospettiva della “sinergia vita-lavoro” le rassicura sulle loro energie e competenze, facilitando la coesistenza di più ruoli nella loro vita. Così facendo può prevenire l’abbandono del lavoro e far emergere nuovi talenti.



## UOMINI

Dal 2017 il master ha un percorso dedicato agli uomini che diventano padri, disponibile anche se non sono in congedo. La scienza ha dimostrato che la cura dei figli è un’opportunità unica per gli uomini per migliorare competenze come l’empatia, l’ascolto, la comprensione degli altri, la pazienza e la comunicazione. Una vera e propria **“Business School di intelligenza emotiva”** per manager di nuova generazione.



## MILLENNIALS

L'equilibrio vita-lavoro è uno degli elementi che i talenti di nuova generazione ricercano quando scelgono un'azienda, così come l'affinità valoriale. Per questo le aziende che meglio sanno rispondere a esigenze che oggi appaiono soprattutto femminili, saranno le prime a saper attrarre giovani talenti.

## CLIMA AZIENDALE E SUPERAMENTO DI UNCONSCIOUS BIAS

L'introduzione di una prospettiva di "sinergia vita-lavoro" ha un impatto sul clima dell'intera azienda, mettendo in luce e abbattendo molti dei pregiudizi che circondano la genitorialità e valorizzando in termini di produttività e di capitale umano le differenze tra le persone.

## LEADERSHIP DELL'AZIENDA

La visione della genitorialità come un'opportunità di sviluppo di competenze introduce in azienda una visione "generativa" che può avere un impatto sul concetto stesso di leadership: che siano genitori oppure no, le persone sono stimolate, grazie alla prospettiva del master, alla creazione di progetti e di team più forti di loro stessi.

# L'IMPATTO DEL MASTER

## PER L'AZIENDA

**Gestire l'assenza della maternità diventa più facile e meno costoso**

Grazie al senso di continuità che il programma crea e all'accompagnamento nel rientro dal congedo

**Migliora la Brand Reputation**

Nascono storie positive e interessanti per i media, aumenta l'attrattività dell'azienda verso i talenti femminili e i millennial

## PER LA PERSONA

**Migliora l'efficacia del lavoro**

Perché con il master si allenano 12 competenze trasversali essenziali per produttività, team work e innovazione

**Diminuisce l'incertezza sul proprio percorso professionale**

Un messaggio di conferma da parte dell'azienda, che arriva in un momento ritenuto tradizionalmente difficile, rafforza le persone nel loro equilibrio vita-lavoro

## PER I MANAGER

**I manager comprendono meglio questa fase e gestiscono meglio le persone**

Coinvolti tramite la comunicazione interna o anche attraverso uno strumento dedicato a loro: MAXimize incluso nel progetto.

**I manager possono fare di più con meno**

Perché scoprono l'opportunità di apprendimento e crescita che la nascita di un figlio comporta

## PER GLI HR

**Nasce un ponte che collega maternità e lavoro**

Il contatto tra l'azienda e le mamme non si interrompe

**Si può coinvolgere tutto il territorio**

Grazie alla capillarità e all'inclusività dell'esperienza digitale

## PER IL TEAM

**Migliora il networking e la coesione nel team**

Perché si condividono esperienze di vita e cadono dei tabù

**Migliora il clima aziendale**

Grazie a nuove opportunità di apertura e comunicazione e allo svilupparsi di dinamiche di empatia e identificazione tra colleghi, anche lontani

# FAMILY AUDIT

# LA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT

## COS'È

Family Audit è uno strumento di management che ha l'obiettivo di attivare un cambiamento culturale nell'azienda attraverso politiche innovative di Work-life Balance.

## OBIETTIVO GENERALE

La condizione essenziale è che vi sia un appropriato bilanciamento tra gli interessi ed i bisogni dell'organizzazione e gli interessi ed i bisogni dei lavoratori: la corresponsabilità e la reciprocità sono fondamentali.
Family Audit è uno standard adottato su base volontaria da organizzazioni di qualsiasi natura giuridica, dimensione e ambito di attività.

## OBIETTIVO SPECIFICO

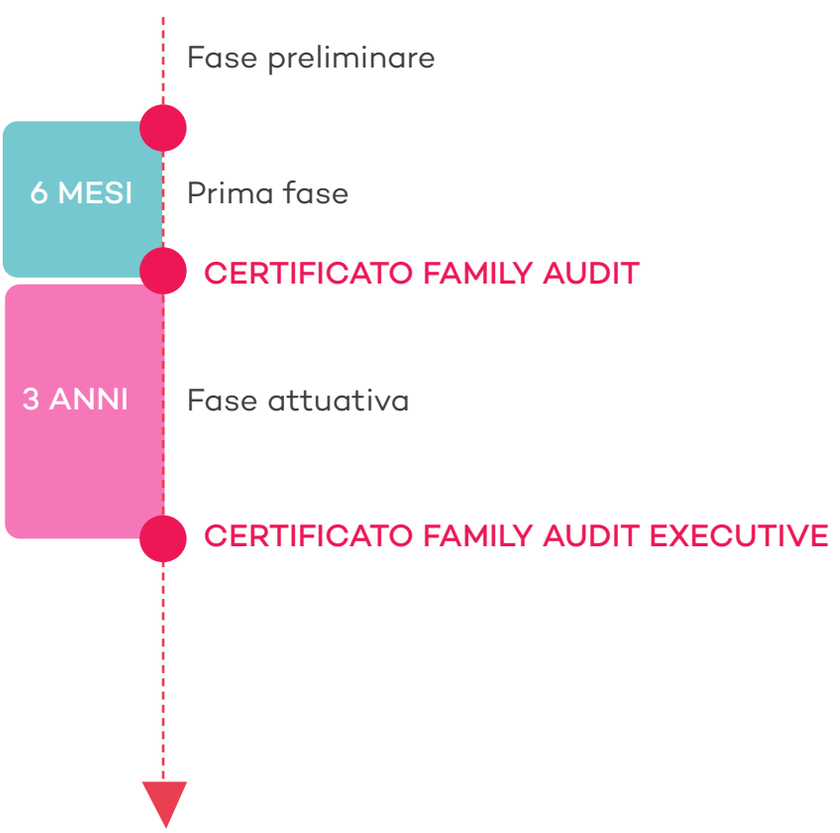
Lo standard Family Audit innesca un ciclo virtuoso di miglioramento continuo che aiuta a sviluppare cambiamenti organizzativi e culturali nel management. Offre inoltre la possibilità di entrare in un network di aziende che mirano a diventare ambienti di lavoro orientati al business attraverso anche la promozione del benessere e la valorizzazione del Diversity Management.

**Le politiche di Work- life Balance sono orientate:**

- al benessere dei dipendenti
- alla crescita aziendale
- alla conciliazione vita-lavoro

# COME FUNZIONA

**L'iter di applicazione della certificazione Family Audit si sviluppa in due fasi.** Al termine della prima fase di 6 mesi **l'organizzazione acquisisce il certificato Family Audit** dopo aver definito e approvato un Piano aziendale di misure di conciliazione vita e lavoro.
Segue la seconda fase di 3 anni per l'attuazione e implementazione delle azioni contenute nel piano: al termine di questa fase l'organizzazione acquisisce il **certificato Family Audit Executive**.
**Il consulente accreditato Family Audit supporta l'azienda nella definizione del Piano aziendale, il valutatore accreditato Family Audit monitora la concreta realizzazione del Piano durante tutto l'iter di certificazione.**
L'organizzazione può continuare a mantenere il certificato Family Audit Executive con il processo di mantenimento e a seguire con cicli biennali di consolidamento.
Ente di certificazione dello standard Family Audit è la Provincia autonoma di Trento ai sensi della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 articolo 19. La Provincia autonoma di Trento è proprietaria del marchio Family Audit.




**GLI ATTORI COINVOLTI**

- Ente di certificazione
- Consiglio dell'Audit
- Consulenti e valutatori
- Organizzazioni

# GLI STRUMENTI

Alcuni strumenti del processo di certificazione.

## STRUMENTO DI SISTEMA:

### LINEE GUIDA

Le Linee Guida descrivono e disciplinano la struttura organizzativa e il processo Family Audit, i ruoli e i compiti dell'Ente di certificazione proprietario del marchio, del Consiglio dell'Audit, dei consulenti e valutatori accreditati e delle organizzazioni che applicano il processo.

## STRUMENTI OPERATIVI:

### MODELLO DI RILEVAZIONE DATI

È una griglia per la raccolta in forma anonima di informazioni relative al personale: dopo aver compilato il modello l'organizzazione riceve una fotografia degli occupati attraverso trenta indicatori quali ad esempio il livello di flessibilità, ore di straordinario, turnover, permessi di malattia.

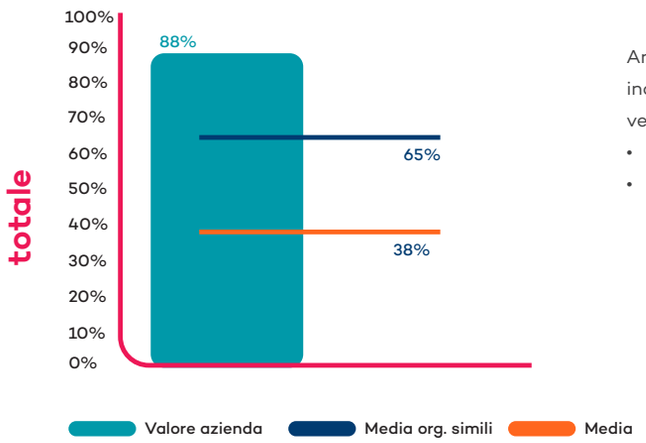
### INDICE DI FLESSIBILITÀ

È una misura sintetica che consente di valutare l'andamento nel tempo del grado di flessibilità offerto dall'organizzazione rispetto alle organizzazioni con impatto significativo riscontrare nel database dei modelli di rilevazione dati.

# BENCHMARK ANALYSIS

La Benchmark analysis, realizzata a cadenza annuale, offre all'azienda la possibilità di una comparazione delle proprie politiche di conciliazione con realtà aziendali analoghe/del proprio settore. Essa individua la possibile traiettoria di miglioramento della performance aziendale e il posizionamento strategico rispetto alla media dei risultati raggiunti dalle organizzazioni certificate in ambito di conciliazione.

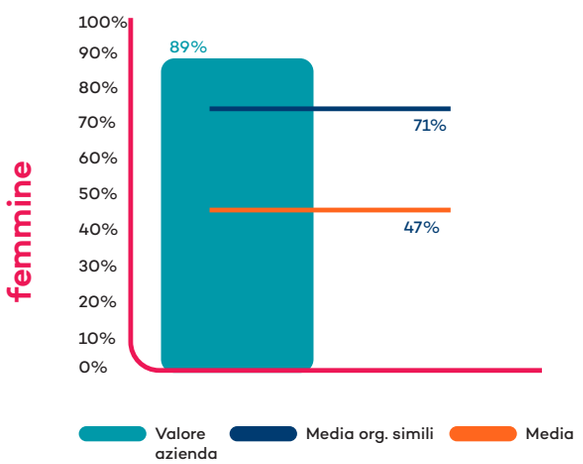
## Occupati a tempo parziale

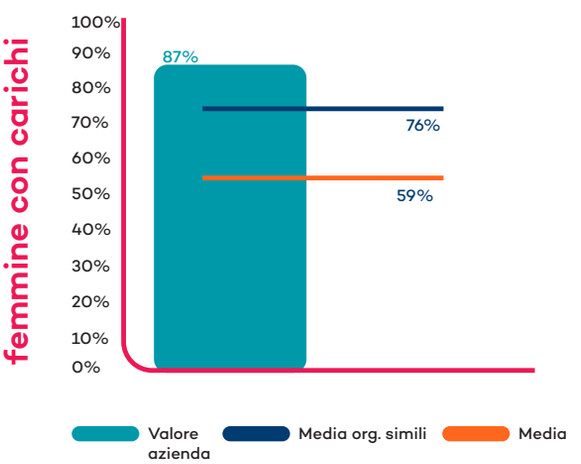



Annualmente ciascuna organizzazione riceve un report in cui per gli indicatori più significativi raccolti con il modello di rilevazione dati può verificare il proprio posizionamento rispetto

- al valore medio registrato per le organizzazioni aderenti al FA
- al valore medio registrato per le organizzazioni simili

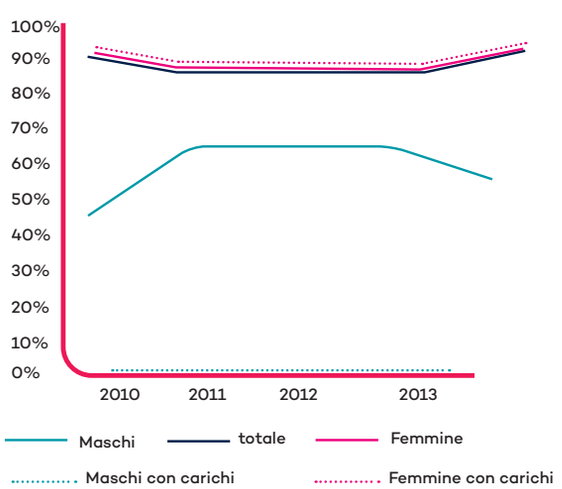
## Occupati a tempo parziale




- Possibilità di confrontare il valore dell'indicatore anche per sottoinsiemi di occupati (per genere e presenza di carichi di cura)

## Occupati a tempo parziale




Possibilità di verificare l'andamento nel tempo dell'indicatore per il complesso dell'organizzazione e per sottoinsiemi di dipendenti (per genere e presenza di carichi di cura)

# I BENEFICI

## PER GLI OCCUPATI

- **Incremento del benessere organizzativo**
- **Diminuzione** dello stress psico-fisico e prevenzione del burn-out
- **Ottimale** conciliazione vita-lavoro
- **Migliore fruizione di servizi di *welfare* aziendale**
- **Riduzione** della diversità di genere
- **Minor disuguaglianza** tra persone che hanno diversi carichi di cura
- **Miglioramento** delle relazioni familiari

## PER LE ORGANIZZAZIONI

- **Incremento della produttività**, meno assenteismo, diminuzione del turnover
- **Vantaggio Fiscale** (defiscalizzazione)
- **Vantaggi competitivi** in gare e appalti
- **Crescita** professionale del management
- **Maggior attrattività** di talenti
- Rafforzamento della **responsabilità sociale d'impresa**

# L'IMPATTO DEL FAMILY AUDIT

Al termine della prima sperimentazione nazionale è stata realizzata una valutazione d'impatto delle misure di conciliazione vita e lavoro messe in campo a favore di oltre 18.000 persone lavoratrici. In sintesi si riportano i miglioramenti registrati sugli indicatori legati a forme di flessibilità: da una parte si può notare un aumento degli indicatori relativi alle forme di flessibilità. Dall'altra si registra una diminuzione in due indicatori riferiti alle giornate di malattie e alle ore di straordinario.

| INDICATORE | VALORE DI PARTENZA MEDIO | VALORE FINALE MEDIO | VARIAZIONE |
|---|---|---|---|
| Dipendenti con una qualsiasi forma di flessibilità | 73,8% | 80% | +6,2% |
| Orario flessibile in entrata | 46,5% | 53,2% | +6,7% |
| Dipendenti con banca delle ore | 47% | 59,7% | +12,7% |
| Dipendenti con orario personalizzato | 10,8% | 11,8% | +1% |
| Dipendenti con telelavoro/ smartworking | 0,3% | 4,9% | +4,6% |
| Dipendenti part/time | 36% | 39,3% | +3,3% |
| **Giorni di malattia medi per dipendente** | 5,5 | 4,2 | **-1,3** |
| **Ore di straordinario medie per dipendente** | 30,0 | 23,2 | **-6,8** |
| Indice di flessibilità | 35,5% | 45,3% | +9,8% |

# ORGANIZZAZIONI COINVOLTE NEL PROCESSO FAMILY AUDIT

Al 31/12/2019 sono stati coinvolti **149.360 occupati**, di cui 72.904 donne e 76.456 uomini. Nell'attivazione del Family Audit prevalgono le aziende private per un totale di 83.765 occupati rispetto alle pubbliche con numero occupati pari a 65.595.

**Fonte:** sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2019

# MASP

MASTER PARENTING IN WORK AND LIFE

Developed by

Comune di Milano

AFOL METROPOLITANA

aiccon cooperazione | non profit

LIFE BASED VALUE

BIN ITALIA

REVES Réseau Européen des Villes & Régions de l'Économie Sociale

European Network of Cities & Regions for the Social Economy

EUROMASC

GRUPPO COOPERATIVO cgm

Questo progetto ha ricevuto un sostegno finanziario dal programma dell'Unione europea per l'occupazione e l'innovazione sociale "EaSI" (2014-2020).

Esclusione di responsabilità

Le informazioni, la documentazione e i dati contenuti in questo documento sono di esclusiva responsabilità dell'autore e non riflettono necessariamente il parere della Commissione europea. La Commissione europea non è responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni qui contenute.